مجـلـة الحـــق
تصدر عن كلية القانون – جامعة بني وليد – ليبيا
Website: https://www.al-haqjournal.ly/index.php/alhaq/index
العدد الحادي عشر، يونيو 2023

أحكام تشغيل المعاقين في القانون الليبي ومدى مطابقتها للمعايير الدولية

د. رجب رمضان التائب
قسم القانون الخاص، كلية القانون، جامعة الزيتونة، ليبيا.
rajab2000r@gmail.com

Provisions for employing people with disabilities in Libyan law And their conformity with international standards

Rajab Ramadan Altaayib
Department of Private Law, Faculty of Law, Al-Zaytouna University, Libya.

تاريخ الاستلام: 10-05-2023 تاريخ القبول: 19-06-2023 تاريخ النشر: 27-06-2023

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى مناقشة سياسات تشغيل الأشخاص المعاقين، وذلك من خلال التعرف على القوانين والتشريعات المتعلقة بهذا الجانب على المستويين الدولي والوطني والتطبيق الواقعي لذلك، ومعرفة مدي التزام مؤسسات القطاع العام باعتباره أهم القطاعات المستوعبة للباحثين على العمل بذلك، مع بيان كافة الصعوبات والمعوقات التي تقف حائلاً دون تمكن هذه الفئة في المجتمع من ممارسة حق العمل والتشغيل وصولاً إلى عملية الدمج الكامل لها في المجتمع.

الكلمات الدالة: المعاقين، الحق في العمل، صعوبات التشغيل.

Abstract

This study aimed to discuss employment policies for people with disabilities, by identifying the laws and regulations related to this aspect at the international and national levels, and the realistic application of that, and knowing the extent of public sector institutions' commitment to them. It is the most important sector that takes into account job seekers with an indication of all the difficulties and obstacles that stand in the way of the ability of this group in society to exercise the right to work, leading to the process of their full integration into society.

Keywords: the disabled, the right to work, employment difficulties.

المقدمة:

بما أن الموارد البشرية تعد من الدعامات الأساسية لأي مجتمع، فهي التي تعمل على تنميته ورُقيّه في مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، كما أن الموارد البشرية تعد عامل رئيس في بقاء المجتمع واستمراره، ولكن في المقابل ذلك لا يمكن لهذه الموارد القيام بدورها التنموي على أكمل وجه, ما لم يعمل المجتمع على تنميتها وتطويرها.

غير أن الإرادة الالهية شاءت بأن لا يخلو أي مجتمع من المجتمعات البشرية من وجود فئة من فئاته تعوقها قدراتها الجسمية أو العقلية من المشاركة الفعّالة في الحياة المجتمعية، حيث تشير التقارير الدولية إلى أن ما نسبته 15% من سكان العالم هم من فئة المعاقين[1], وذلك حسب تقديرات منظمة الصحة العالمية, وأن هذه النسبة في الزيادة خاصة في الدول النامية, والتي من ضمنها الدول العربية, نتيجة لما تعانيه من نزاعات مسلحة وحروب أهلية بسبب ما سُمِّي بثورات الربيع العربي.

هذه النسب المرتفعة من أعداد المعاقين قد تندر بكارثة إنسانية مستقبلاً، وذلك عندما يتم فقدان نسبة لابأس بها من أفراد المجتمع تعيش بعيداً عما يجري في المجتمع، ولا يسعي هذا الأخير إلى دمجها واشراكها في الحياة العامة.

وانطلاقاً من الشعور بأهمية فئة المعاقين، والتي تضم أشخاصاً يتصفون بجملة من الخصائص تميزهم عن غيرهم من بقية أفراد المجتمع[2], كما تكون لهم حاجات ومشاكل خاصة, لا يمكن تحقيقها إلاَّ إذا أوجد المجتمع رعاية خاصة لهم, وعمل على خلق تكافؤ للفرص بين هذه الفئة وغيرها من أفراد المجتمع الأسوياء, وهذا لا يتحقق إلاَّ بوعي المجتمع.

لذا فقد شهدت طبقة المعاقين خاصةً في الأونة الأخيرة اهتماماً كبيراً على جميع الأصعدة, وفي مختلف مناحي الحياة, وكفلت لهم التشريعات والقوانين الكثير من الحقوق والامتيازات, وذلك من خلال إعداد برامج تأهيلية تمكنهم من المشاركة الفعالة للعمل على تعزيز شخصيتهم, وتحقيق استقلالهم الاقتصادي, وتمكينهم من الاعتماد على الذات, وهذا بطبيعة الحال لا يتأتى إلاَّ من خلال تمكينهم من الحصول على فرص عمل, تؤمن لهم معيشة سوية وتحقق لهم الاعتماد على النفس, فالعمل هو الوسيلة التي يؤمن للفرد الحصول على الاستقلال المادي والمعنوي[3], كما أنه من خلال العمل يستطيع الانسان المعاق والسَّوي على حدٍ سواء البرهنة على وجوده، وإظهار قدراته، وبما أن العمل فرصة سانحة لتفجير طاقات وقدرات وإمكانيات الانسان، وهو في حد ذاته تأكيد للذات والوجود، كما أن العمل بالنسبة للشخص المعاق ليس مجرد مجهود يبذل بغية الوصول لتحقيق منفعة مادية، أو هو مصدر للرزق فحسب بل أن العمل بالنسبة للشخص المعاق يعني أكثر من ذلك، فبه يتمكن المعاق من فرض وجوده في المجتمع الذي يعيش فيه، كما أن العمل يجعل حياة المعاق مليئة بما يفيده، والأهم من ذلك أن العمل يساهم في إخراج المعاق من دائرة التفكير بالإعاقة، ويجعله يشعر بأنه أصبح من أفراد المجتمع المنتجين، كما يساهم العمل في رفع الروح المعنوية للمعاق, وذلك من خلال إتاحة الفرصة له للإتصال بالآخرين، وعلى العكس من ذلك, فإن عدم تمكن المعاق من الحصول على فرصة عمل يدفع بكل تأكيد إلى مضاعفة آثار الإعاقة لديه, مما يزيد الأمر تعقيداً, غير أن تمكين المعاق من العمل في أي مجتمع, يُعد من التحديات التي لو تغلب عليها المجتمع لساهم ذلك في تقدمه وتطوره[4]، لأن إدماج الشخص المعاق في سوق العمل يعاني قصوراً واضحاً بالرغم من كفالة هذا الحق شرعاً وقانوناً.

وعلى الرغم من وجود العديد من المواثيق الدولية، ونصوص التشريعات الوطنية والمقارنة، والتي تكرس حق المعاق في العمل، إلاَّ أنه من خلال الواقع العملي والمعاش, تظهر كثير من الاشكاليات التي ربما تؤدي إلى القول بأن المجتمعات بمختلف مستوياتها لم ترق بعد إلى المستوى الذي يجب تحقيقه للقيام بالواجبات اللازمة تجاه الأشخاص المعاقين؛ ونظراً لارتفاع أعداد المعاقين في ليبيا مقارنة بعدد السكان، فلقد أرتفعت أعداد المعاقين نتيجة الأحداث التي مرت بها البلاد مؤخراً، وتنوعت إعاقاتهم من مبتوري أطراف إلى فاقدي السمع أو البصر, إلى مصابين بأمراض عقلية مختلفة، هذه الاعداد والاعاقات المتنوعة تحتاج إلى رعاية مجتمعية على مستوى الأفراد والحكومات، ولعل على رأس أولويات الإهتمام بفئة المعاقين هي تمكينهم من

1 مصطفي نوري القمش – الإعاقة العقلية النظرية والممارسة – دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1, عمان, الاردن, 2011, ص99.

2 مدحت محمد ابو النصر – الإعاقة والمعاق – رؤية حديثة – المجموعة العربية للتدريب والنشر, القاهرة, 2012, ص13.

3 إبراهيم عبدالهادي المليجي – الممارسة المهنية في المجال الطبي والتأهيلي – المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع, مصر, 1997, ص286.

4 عدنان الاسمر – التأهيل المهني للاشخاص ذوي الإعاقة – دار الفكر للطباعة والنشر، الاردن, 2005, ص60.

الحصول على فرص عمل, فالزيادة المطردة في عدد المعاقين، والاهتمام العالمي بهذه الفئة, هو من حرّك فينا غريزة البحث في هذا الموضوع, والذى تكمن إشكاليته في:

اشكالية البحث:

تدور إشكالية البحث حول سؤال محوري مفاده

هل توجد في منظومة التشريعات الوطنية نصوصاً قانونية تلبي طموحات فئة المعاقين من الناحية المهنية، وذلك من خلال وجود نصوص قانونية ملزمة بتشغيل المعاقين، وتمكينهم من الحصول على فرص عمل؟ وما مدى موائمة هذه النصوص للمقاييس والمعايير الدولية؟

كما أن أهمية البحث في هذا الموضوع تكمن في:

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كون الاهتمام بالأشخاص المعاقين يعد معياراً يقاس به تقدم أي مجتمع وتحضره، فقيمة المجتمعات مرتبطة بما تقدمه هذه المجتمعات من رعاية وتأهيل، وتوفير فرص عمل لأفراده المعاقين، كما أن هذه الدراسة جاءت لبيان حقيقة سياسة تشغيل المعاقين في ليبيا، في ظل تزايد أعدادهم بشكل ملحوظ، وتزامناً مع تزايد الاهتمام العالمي بهذه الفئة، مع قلة الدراسات المتناولة لهذا الجانب.

كما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أهداف البحث:

1- معرفة التشريعات والقوانين المتعلقة بتشغيل فئة المعاقين، وما تحويه منظومة التشريعات الوطنية من نصوص متعلقة بتشغيل المعاقين.
2- معرفة ما إذا كانت نصوص التشريعات الوطنية متوافقة مع ما هو مقرر في المواثيق والعهود الدولية، وبعض التشريعات المقارنة.
3- بيان الصعوبات والمعوِّقات التي تقف حائلاً دون تمكن المعاقين من ممارسة مهنة ما.

منهجية البحث:

وللإحاطة بجوانب هذه الإشكالية سنعتمد المنهج التحليلي، نحلل من خلاله النصوص القانونية المتناولة للموضوع مع التعرض للمنهج المقارن كلما تطلب الأمر ذلك، ولإعطاء الموضوع حقه رأينا تقسيمه إلى.

خطة البحث:

يقتضي الوفاء بحق الموضوع تقسيمه إلى مطلبين نتناول في

المطلب الاول: – حق العمل في المواثيق والعهود الدولية وبعض التشريعات العربية.

الفرع الاول: حق العمل في المواثيق والعهود الدولية.

اولاً: حق العمل في المواثيق الدولية.

ثانياً: حق العمل في العهود الدولية.

الفرع الثاني: حق العمل في بعض التشريعات العربية.

اولاً: حق العمل في دساتير وقوانين المشرق العربي.

ثانياً: حق العمل في دساتير وقوانين المغرب العربي.

المطلب الثاني: حق العمل في التشريعات الوطنية.

الفرع الاول:- نصوص القوانين المؤكدة لحق المعاق في العمل.

اولاً: النصوص الدستورية الواردة فيما يعد وثائق دستورية.

ثانياً: النصوص القانونية المؤكدة لحق عمل المعاقين في التشريعات العادية.

الفرع الثاني:- صعوبات تشغيل المعاقين في ليبيا.

اولاً: الصعوبة في تحقيق نسبة التشغيل الموصي بها قانوناً.

ثانياً: عدم اقتران مخالفة أحكام التشغيل بالعقوبات والجزاءات.

المطلب الاول: حق العمل في المواثيق والعهود الدولية وبعض التشريعات العربية.

لقد تضمنت جل المواثيق والمعاهدات والعهود الدولية والتشريعات العربية مبادئ أساسية، كان على رأسها مبدأ المساواة، وعدم التمييز بين المعاقين وغيرهم من الأسوياء، وهذا يؤكد كفالة حق العمل للجميع، ودون استثناء لفئة المعاقين؛ ونظراً لتزايد عدد المعاقين بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة، فإن الحاجة تدعو إلى الاهتمام بهم، والعمل على حمايتهم، وذلك بالعمل على إدماجهم في المجتمع الذي يعيشون فيه بطريقة تضمن لهم كرامتهم، و اعتمادهم على أنفسهم، وعدم بقائهم عالة على غيرهم[1], وهذا بطبيعة الحال يتطلب توافر دخل ثابت لهم يضمن لهم معيشة كريمة لهم ولأسرهم، وحتى يمكن الاستفادة من الطاقات والموارد البشرية المعطلة من فئه المعاقين.

الفرع الاول: حق العمل في المواثيق والعهود الدولية: يوجد العديد من الاتفاقات والعهود الإقليمية والدولية التي تبنت مسألة حماية المعاقين وضمنت لهم الحق في العمل.

أولاً: حق العمل في المواثيق الدولية:

1- الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعاقين رقم 17 لسنة 1993 حيث جاء في نص المادة 4/12 والمتعلقة بتشغيل المعاقين ((يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعاقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسب المئوية وبالشروط التي يحددها التشريع المحلي)), تم أردفت الاتفاقية بنص المادة 13 منها مؤكدة على حق المعاق في العمل بقولها ((يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعاقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعاقين)), وهذا بطبيعة الحال يؤكد على حق المرأة المعاقة في العمل أسوة بغيرها من الرجال المعاقين. كما ان المادة 14 من ذات الاتفاقية أعطت الاولوية لفئة المعاقين قبل غيرهم لشغل وظائف ومهن تتناسب وتتلائم مع إمكانياتهم وقدراتهم، وألزمت الدول بإصدار تشريعات تضمن هذا الحق، فقد نصت على ((يكفل تشريع كل دولة إعطاء الاولوية للمعاقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الاجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلائم مع قدراتهم وامكانياتهم)) فالمستفاد من نصوص هذه الاتفاقية أنها أولت أهمية كبيرة لحق فئه المعاقين في العمل، ودون تمييز بين جنسي هذه الفئة، كما أوجبت عدم التمييز بين هذه الفئة وغيرهم من مواطني الدولة الأسوياء, سواء في مجال العمل والتوظيف, أو على مستوى تقلد المناصب العامة والخاصة.

2- منظمة العمل العربية:- وهي منظمة تابعة لجامعة الدول العربية تقوم بتنسيق العمل العربي، ففي ديسمبر 2003 عقدت المنظمة ندوة شارك فيها العديد من الاختصاصيين والمهتمين بسياسيات التأهيل والتشغيل، وذلك لمناقشة سبل حماية الشخص المعاق في مجال العمل، كما تمت في هذه الندوة مناقشة ظاهرة الإعاقة على مستوى الوطن العربي،

1 أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين . الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة . مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية . جامعة واسط، بغداد, العدد 35, 2019, ص253.

وسبل إيجاد البرامج اللازمة لتأهيل المعاقين وحماية حقهم في العمل[1], في ظل تزايد أعدادهم، وحاجة غالبيتهم إلى العمل والتدريب والتأهيل, هذا على المستوى العربي والإقليمي.

3- منظمه العمل الدولية:- والتي انبثقت عن مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سنة 1983، حيث أقرّ هذا المؤتمر معايير دولية فيما يخص تأهيل المعاقين مهنياً، والتي بدورها أسهمت في تعزيز وإثراء برنامج العمل العالمي المتعلق بالأشخاص المعاقين، فقد انبثقت عن هذا المؤتمر إتفاقية التأهيل المهني والعمالة للمعاقين رقم 1983/159 كما صدرت عنه توصية التأهيل المهني والعمالة للمعاقين رقم 1983/168 هذه المعايير الجديدة سدَّت النقص القائم في معايير المنظمة، وهذا بدوره حقق أثر إيجابي على نشر خدمات التأهيل المهني في مختلف أنحاء العالم[2], حيث أن الأحكام التي تمّ إقرارها ألزمت كل بلد مصادق، أو لديه رغبة المصادقة, أن يضع في حسبانه سياسة وطنية للتأهيل المهني، وعليه الالتزام بمراجعه سياسة التأهيل هذه بشكل دوري، وبما يتفق ويتماشى مع إمكانيات الدولة القائمة على أساس القدرة وتكافؤ الفرص بين العمال المعاقين, ودون تفرقة أو تميز بين الجنسين[3].

4- الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006: والتي قامت بصياغة تنظيماً شاملاً لحقوق المعاق, بما في ذلك حقه في العمل، كما أن البروتوكول المكمل للاتفاقية, شكل لجنة معنية بحقوق الاشخاص المعاقين وأوعز إليها مهمة تلقي الشكاوى التي يدّعون فيها أنهم ضحايا لانتهاك دولة ما لحقوقهم المقررة بموجب الاتفاقية[4], واعتبرت الاتفاقية ظاهرة الإعاقة ظاهرة اجتماعية, تستوجب وضع الحلول, قبل أن تكون مشكلة صحية، وبناء عليه, كان من الواجب ضمان حقوق شريحة المعاقين, فقد جاء في نص المادة (26) من الاتفاقية والمعنونة بالتأهيل وإعادة التأهيل ((تتخذ الدول الاطراف تدابير فعالة ومناسبة، بما في ذلك عن الطريق دعم الإقران لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية، والمحافظة عليها، وتحقيق إمكانياتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة، وتحقيقاً لتلك الغاية تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها، وتوسيع نطاقها, وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية, وجاء في الفقرة الثانية من نص المادة (26) سالفة الذكر ما نصه ((تشجع الدول الأطراف على وضع برامج التدريب الأولي والمستمر للاخصائيين والموظفين العاملين في مجال تقديم خدمات التأهيل وإعادة التأهيل)), كما نجد نص المادة (27) من ذات الاتفاقية يؤكد حق هذه الشريحة في العمل، تحت عنوان العمل والعمالة بقولها ((تعترف الدول الاطراف بحق الاشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرص لهم لكسب الرزق من عمل يختارونه، أو يقبلونه بحرية في سوق العمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الاشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم، ويسهل انخراطهم فيها، وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم, وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات لتحقيق عده أهداف منها))

1 رفيق حامد زايد الشمري – حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لأحكام القانون الدولي العام، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية, الطبعة الاولي, 2018, ص33.

2 يوسف الزعمط – التأهيل المهني للمعاقين – دار الفكر للطباعة والنشر، عمان, 2000, ص80.

3 يوسف الزعمط– مرجع سابق، ص76.

4 المادة (1) من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006.

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.

(ب) حماية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين, بما في ذلك تكافؤ الفرص، وتقاضي أجر متساوٍ لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية, بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم.

(ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.

(د) تمكين الاشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف والتدريب المهني والمستمر.

(هـ) تعزيز فرص العمل، والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل، والحصول عليه والمداومة عليه، والعودة إليه.

(و) تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الاعمال الحرة، وتكوين التعاونيات والشروع في الاعمال التجارية الخاصة.

(ز) تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.

(ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، من خلال انتهاج السياسات، واتخاذ تدابير مناسبة, قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز، وغير ذلك من التدابير.

(ط) كفالة توفير ترتيبات تسييرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

(ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة، أما الفقرة الثانية من نص المادة (27) ذاتها فقد نصت على ((تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الجبري أو القسري)).

5- الميثاق الاجتماعي الأوروبي في اكتوبر 1961 والذي تبنته دول أوروبا أقرّ هو الآخر ضرورة التحاق المعاقين بأماكن العمل، إذا ما توافرت لهم ظروف عمل آمنه وصحية[1], وقد أكدّ ذلك نص المادة (15) من الميثاق والتي جاء فيها ((ضرورة التحاق ذوي الاعاقة ببيئة العمل, بعد إكمال تعليمهم وتأهيلهم، واتخاذ التدابير الضرورية واللازمة لتشجيع إلتحاقهم بالعمل)). هذا وقد تبع هذا الميثاق إنشاء المنتدى الاوروبي للمعاقين التابع للاتحاد الاوروبي، حيث كان الهدف من إنشائه المطالبة بحقوق المعاقين بوجه عام، وبحق العمل وتكافؤ الفرص بوجه خاص[2].

6- الاتفاقية الامريكية لإزالة أشكال التمييز ضد الاشخاص المعوقين لسنة 1999, حيث ورد في نص المادة (3) من الاتفاقية ((ضرورة تعهد الدول الأطراف فيها باتخاذ الإجراءات التشريعية والاجتماعية والتربوية، وتلك التي تتعلق بالعمل، أو أي إجراءات أخرى لإزالة التمييز ضد الاشخاص المعاقين، وتشجيع اندماجهم الكامل في المجتمع، حيث يمنع أي تميز بين أفراد المجتمع مهما كان سببه)) وبناء على ذلك، فلا يمكن حرمان أي انسان من حقه في العمل الذي يختاره بحرية ووفق مؤهلاته.

---

1 وسيم حسام الدين الأحمد – الحماية القانونية لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة – منشورات الحلبي, ط1, بيروت, 2011, ص31

2 عمر حفصي فرحاني, وآخرون, آليات الحماية الدولية لحقوق الانسان وحرياته الاساسية, دراسة في أجهزة الحماية العالمية والاقليمية وإجراءاتها, دار الثقافة للنشر والتوزيع والاعلان, ط1, الاردن, 2012, ص234.

7- وثيقة القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للأشخاص المعاقين لسنة 1993 انطلاقاً من رفض مظاهر التميز الوظيفي بسبب الإعاقة، نصت القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للأشخاص المعاقين, على ضرورة ألاَّ تميز الأنظمة والقوانين السارية في مجال التشغيل في أي دوله بين المعاقين كما يجب ألاَّ تضع هذه القوانين العراقيل التي تقف حائلاً دون تشغيلهم كما حثت هذه الوثيقة جميع الدول على ضرورة اتخاد تدابير من شأنها أن تدعم وبقوة إشراك المعاقين في السوق المفتوحة للعمل والتوظيف، كما شجعت تعاون الدول والمنظمات العمل وأرباب العمل, على اتباع سياسات منصفة في مجال التعيين والترقية, وشروط الخدمة ومعدلات الأجور[1] كما أوصت الوثيقة أيضاً على مناهضة العبودية والاسترقاق لذوي الإعاقة في العمل، وحمايتهم من العمل القسري[2].

ثانياً:- حق العمل في العهود والإعلانات الدولية.

1- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966, فقد جاء هذا العهد مؤكداً لحق المعاق في الحياه, وما يتصل بها من حقه في سلامه شخصه، وضمان الأمن الفردي، مع حقه في إبداء الرأي، وحرية التنقل وحرية العقيدة, مع الحق في الاشتراك في الحياة السياسية، والحق في تقلد الوظائف العامة[3]، كما أكد على ضرورة أن تحترم وتكفل كل دولة طرف في هذا العهد, كافة هذه الحقوق للأفراد المتواجدين على أراضيها والداخلين تحت ولايتها دون تميز من أي نوع.

2- الإعلان الخاص بالمتخلفين عقلياً لسنة 1971, حيث جاء نص المادة (3) منه حاثّاً على حق هذه الفئة في العمل، فنصت على ((للمتخلف عقلياً حق التمتع بالأمن الاقتصادي, وبمستوى معيشة لائق، وله إلى أقصى مدى تسمح به قدراته حق في العمل المنتج, ومزاولة مختلف المهن الأخرى التي تعود عليه بالنفع))، غير أن مسألة إدماج هذه الفئة من المعاقين في العمل من الصعوبة بمكان, مقارنةً بغيرها من فئات المعاقين الأخرى؛ لأن فئة المصابين بالأمراض العقلية قلمَّا تستطيع التأقلم والاندماج مع الآخرين، أو حتى التكيف مع ظروف العمل, لذا كان من الأجدى للمنتمين لهذه الفئة من المعاقين توفير بدائل تمكنهم من الحصول على ما يلبي حاجاتهم, بدل إقحامهم في العمل، كمنح التضامن والمساعدات المالية التي يتكفلها المجتمع[4].

3- الإعلان العالمي لحقوق المعاقين لسنة1975, حيث يعد هذا الإعلان الأساس الذي اعتمدت عليه أغلب تشريعات دول العالم، حتي يمكن ضمان أكبر قدر من حقوق المعاقين، فقد تعرض هذا الإعلان لتحديد المقصود من مفهوم المعاق، كما تعرض لبيان كافة حقوقه الذي يجب أن تكفل، والتي من بينها احترام كرامته، وحقه في بيئة صالحة ومناسبة تمكنه من الحركة والتنقل بسهولة ويسر، كما أكد على حقه في الرعاية والتأهيل، وفي الحصول على التعويضات ممن كان سبباً في اعاقته, إذا كانت بفعل فاعل، كما أوجب الإعلان ضرورة تمتع المعاق بمستوى معيشي لائق، وأكد أيضاً على حق المعاق في الحصول على عمل, أو مزاولة مهنة مفيدة و مريحة ومجزية، وله أيضاً حق الانتماء إلى نقابات العمال[5].

---

1 القاعدة السابعة من وثيقة القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للأشخاص المعاقين.

2 المادة 27 من وثيقة القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للاشخاص المعاقين.

3 المادة الثانية من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.

4 رفيق حامد زايد الشمري – حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لأحكام القانون الدولي العام – دار الفكر الجامعي, الطبعة الاولي, الاسكندرية, 2018, ص299.

5 الفقرة السابعة من الاعلان الخاص بالمعاقين لسنة 1975.

ولعل الاهتمام بفئة المعاقين، والاعتراف لهم بمختلف الحقوق، وحق العمل على رأس تلك الحقوق, كل ذلك دعا الامم المتحدة إلى إقرار عام 1980 سنة للمعاقين، وهذا اعتراف صريح بأن فئة المعاقين قوة لا يستهان بها، وذلك عندما تمنح لهم فرصة المشاركة والتأهيل[1], وإذا كان الأمر كذلك، وكان للمواثيق والعهود والاعلانات الدولية عظيم الأثر في تبني حقوق المعاقين على مختلف الأصعدة، والتي ركزنا فيها على حق العمل تماشياً مع موضوع البحث، فإن تشريعات الدول, وعلى مختلف درجاتها، أخذت على عاتقها كفالة هذا الحق، والتي من بينها التشريعات العربية, حيث سنتناول بالبحث حق العمل للمعاق بموجب هذه التشريعات, قبل التعرّض للحديث عما تضمنته منظومة التشريعات الوطنية من إقرار حق المعاق في العمل, باعتبار أن هذه التشريعات هي الأقرب إلينا، وذلك من خلال الفرع الثاني.

الفرع الثاني: حق العمل في بعض التشريعات العربية:

لقد أولت جل الدول العربية اهتماماً واسعاً بتشريعات المعاقين، وأقرت هذه التشريعات الكثير من الحقوق، فقد اهتمت هذه التشريعات بمسألة التشغيل وحسناً فعلت عندما ربطت أمر التشغيل بعملية التأهيل، باعتبار أن التأهيل ضروري لاتمام عملية التشغيل، والتحاق المعاق بمكان العمل, وتأكد هذا الأمر بصدور ميثاق حقوق المعاقين العربي سنة 2002، والذي اعتبر تشغيل المعاقين بعد تأهيلهم تأهيلاً صحيحاً وسليماً, من أنجح الوسائل التي تضمن للمعاق حق العمل[2], وسيراً مع منهجية البحث, عليه سنعرض لتشريعات دول المشرق العربي من خلال الفقرة (اولاً) ثم نعرج على تشريعات دول المغرب العربي من خلال الفقرة (ثانياً).

أولاً: حق العمل في تشريعات دول المشرق العربي:-

بما أن حق العمل من الحقوق المكلفولة قانوناً، وخاصة بالنسبة للمعاقين، فقد نصت كل من الدساتير والقوانين العادية على ذلك.

فبالنسبة للدساتير التي أقرت حق العمل للمعاقين, ما جاء في نص المادة (35) من دستور دولة الامارات العربية, وما نصت عليه المادة (12) من دستور دولة لبنان، وما ورد في نص المادة (32) من دستور جمهورية العراق وما احتوته المادة (14) من الدستور المصري، هذه عينة من دساتير دول المشرق العربي تؤكد على حق المعاق في العمل، وتولي المناصب, مؤكدة في ذلك على مبدأ المساواة بين المعاقين وغيرهم من الاسوياء المعافين، غير أن الأمر لا يقتصر على ما ورد في نصوص الدساتير، بل أن التشريعات العادية لهذه الدول أقرت حق العمل للشخص المعاق, واختلفت النسب المئوية المخصصة لهم في مناصب العمل من تشريع لآخر، وذلك بعد إتمام عملية التأهيل اللازمة بالطبع, ففي دوله العراق, ومن خلال قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 نجد نص المادة (16) والذي جاء فيه ((تخصص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام وظائف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لا تقل عن 5% من ملاكها))، أما في قانون حقوق المعاقين اللبناني رقم 2000/220 والمتعلق بتوظيف وعمالة المعاقين جاء نص المادة (73) على النحو الآتي ((تخصص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعاقين بنسبه لا تقل عن 3% من العدد الإجمالي للفئات والوظائف))، كما أن القانون المصري رقم (49) لسنة 1982 ومن خلال المادة (9) منه حدد نسبة تشغيل المعاقين 5%، كما أن هناك قوانين تشجع على إقامة المشاريع الفردية للمعاقين, وذلك بتمويل من الدولة عندما يرغب الشخص المعاق في إقامتها[3]، وهذا ما ذهب

---

1 أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين مرجع سبق الاشارة إليه، ص255.

2 سعيود زهرة– الاشخاص المعوقون بين القانون والواقع في الجزائر– دار الخلدونية، الجزائر، بدون طبعة, 2017, ص128.

3 صوفي جميل – أوضاع المعاقين في المملكة العربية السعودية وبرامج الخدمات المتوفرة– مؤتمر حول قدرات واحتياجات المعوقين في منطقة الأسكوا, عمان, الاردن, 1989, ص13.

إلى إقراره المشرع السعودي، وفي المملكة الاردنية بلغت نسبة تشغيل المعاقين 4% بالمؤسسات العامة والخاصة، وذلك بناء على قانون حقوق الاشخاص المعوقين رقم (31) لسنة 2007، غير أن ما يميز هذا القانون عن غيره من القوانين العربية إقراره عقوبة لجهة العمل التي لا تلتزم بتشغيل المعاقين تتمثل في الزام هذه الأخيرة بدفع أجور العاملين المعاقين الواجب تشغيلهم، ولم تلتزم بذلك, وإذا كانت تشريعات دول المشرق العربي قد تفاوتت فيها نسب تشغيل المعاقين، فإن الأمر لا يختلف كثيراً في تشريعات دول المغرب العربي، وهذا ما سننتقل لبيانه من خلال

ثانيا:- حق العمل في تشريعات دول المغرب العربي:

في البدء لابد من التعريج على دساتير هذه الدول, لمعرفة نصوصها التي نظمت الحقوق والواجبات, مع ألأخذ في الحسبان التركيز على حق العمل الذي هو محل بحثنا, فيطالعنا نص المادة (66) من الدستور الجزائري والمادة (12) من الدستور الموريتاني, كما نجد الفصل الثاني عشر من الدستور المغربي, وفي الدستور التونسي الفصل الأربعون, غير أن ما يلاحظ على هذه النصوص انها لم تخص فئة المعاقين بالذكر, ولكنها أشارت إلى أن حق العمل من الحقوق المصونة لكل مواطن ومواطنة دون تميز, وأن حق تقلد المناصب والوظائف لا يقتصر على فئة دون غيرها, وأما على مستوى التشريعات العادية, فلا مناص من القول بأن المشرعين لم يغب عن أذهانهم أن يخصوا فئة المعاقين بقوانين تخصهم, وتنظم شؤنهم وحقوقهم, فها هو المشرع التونسي يخص المعاقين بالقانون رقم (52) لسنة 1989, والذي جاء في حكم المادة (11) منه ((يتعين أن يؤدي التأهيل المهني للأشخاص المعاقين إلى تمكينهم من مباشرة نشاط اقتصادي, يسمح لهم باستعمال معلوماتهم ومؤهلاتهم المهنية)) وفي المغرب يؤكد قانون رعاية المعاقين, على حق المعاق في تولي الوظائف العامة, كما يؤكد على أن إصابة الأجير, أو الموظف بإعاقة تمنعه من مزاولة عمله السابق, وجب تكليفه بعمل آخر, دون تغيير على وضعيته المادية, ولم يكتف المشرع عند هذا الحد, بل رفع نسبة تشغيل المعاقين إلى 7% وهي أعلى نسبة تشغيل في التشريعات العربية, كل ذلك من خلال المادة (7) والمادة (18) من قانون رعاية المعوقين في المغرب رقم 8 – 58 – 1981، وفي الإطار نفسه, أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 02 – 09 والمتعلق بحماية المعاقين, حيث جاء حكم المادة 5/3 ليقرر حق المعاق في العمل, وذلك بنصها على ((تهدف حماية المعوقين إلى ضمان اندماجهم وإدماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني, لاسيما بتوفير مناصب عمل)) كما أن المشرع من خلال هذا القانون يقرر عدم جواز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة, أو اختبار, أو امتحان مهني, يتيح له الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها, وذلك من خلال نص المادة (24) من القانون المذكور[1] غير أن المشرع الجزائري كان شحيحاً بعض الشي في مسألة تحديد نسبة تشغيل المعاقين, فكانت أقل النسب على مستوى التشريعات العربية, حيث جاء في حكم المادة 27 من القانون سالف الذكر ما نصه ((يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الاقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل)), والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري بالإضافة إلى القانون المتعلق بحماية المعوقين, يقر الحق في العمل لفئة المعاقين, بناء على قانون علاقات العمل 90-11 وذللك من خلال المادة (16) والتي نصت على أنه ((يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للمعاقين)) [2]

وبعد هذا العرض الموجز والمقتضب لأبرز وأهم ما احتوته المواثيق والعهود الدولية, وما جاءت به تشريعات الدول العربية من أحكام بشأن تشغيل وعمالة المعاقين, حان الوقت لبيان موقف التشريعات الليبية, وما تضمنته من حقوق العمل لفئة المعاقين, وذللك من خلال المطلب الثاني, والمعنون بحق العمل في التشريعات الليبية.

---

1 القانون 02 – 09 – الصادر في 8 مايو 2002 – المتعلق بحماية الاشخاص المعاقين وترقية حقوقهم – الجريدة الرسمية – العدد 34 14 مايو 2002 – الجزائر.

2 القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل, الجريدة الرسمية, العدد 17, 1990, الجزائر.

المطلب الثاني:- حق العمل في التشريعات الليبية:

يعد حق العمل من الحقوق المصونة, والتي لا يجوز فيها التفرقة أو الاقصاء والابعاد لأي شخص كائناً من كان, ولأي سبب مهما كان, وحيث أن للعمل الكثير من الغايات والأهداف, منها الاقتصادية والاجتماعية, وحتى الأمنية فهو إذا من الوسائل التي ترسي قواعد إثبات الذات[1] وهو في نفس الوقت وسيلة من وسال توفير متطلبات الحياة, كما أنه في الوقت ذاته ضمانة لاستمرار حياة العامل وأسرته, فضلا عن أنه يساهم في دفع عجلة الاقتصاد الوطني ولايفوتنا التنويه على أنه كلما كانت فرص العمل متاحة ومتوفرة كلما تضاءلت نسب البطالة بين أفراد المجتمع, وكلما تضاءلت نسب البطالة تقلص معدل الجريمة وتحققت سيادة الدولة, ومما لاشك فيه أن تحقيق الغاية والهدف من العمل وجب أن يتم في إطار الحقوق, وليس في إطار التفضل والجميل والمنّة, ودون هدر لطاقات المجتمع, أو إقصاء لطائفة, أو فئة من فئات المجتمع, كفئة المعاقين وحيث أنه من الثابت أن العمل يعد من أفضل السبل التي تمكن هذه الفئة من الاعتماد على النفس, وعدم بقائها عالة على الغير[2] كان من الضروري على المشرع أن يخصص من النصوص القانونية ما يكفي لضمان حق العمل لهذه الفئة, فهل يا ترى راعي المشرع هذا الجانب, كل ذلك سيتم بيانه من خلال التعرض لنصوص القوانين التي تؤكد حق المعاق في العمل (كفرع أول) وذلك من خلال التعرض للنصوص الواردة فيما يعد وثائق دستورية (أولاً) ثم التعرض للنصوص القانونية المؤكدة لحق عمل المعاق في التشريعات العادية (ثانياً).

الفرع الأول:- النصوص القانونية المؤكدة لحق المعاق في العمل:-

تطبيقا للقاعدة الهرمية التي تخضع لها منظومة التشريعات في ليبيا, وضماناً لعدم التعارض ما بين القوانين الدنيا مع غيرها من القوانين العليا, وتحقيقاً لمبدأ دستورية القوانين, وعدم تناقض بعضها مع البعض الأخر, كما لا يغيب عن أذهاننا أن الاتفاقيات والمعاهدات التي تمت المصادقة عليها من قبل الدولة الليبية, تعلو القانون الداخلي, وتسمو عليه, وذلك عملاً بنص المادة (13) من مسودة الدستور الليبي, ومراعاة لما سبق ذكره, وجب بيان ما احتوته الوثائق الدستورية الليبية من أحكام من خلال الفقرة (أولاً) ثم تبين ما ورد من أحكام في التشريعات العادية من خلال الفقرة (ثانياً).

أولاً:- النصوص الواردة فيما يعد وثائق دستورية:-

لا مناص من القول بأن مختلف الوثائق الدستورية على الصعيد الوطني, تؤكد على حق العمل لكل مواطني الدولة, ودون تمييز بينهم, أو اختصاص فئة دون غيرها, فقد جاء في الإعلان الدستوري لسنة 2011 نص المادة (6) والذي تطرق لبيان الحق في العمل, فنصت على أن ((الليبيون سواء أمام القانون ومتساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية, وفي تكافؤ الفرص, وفيما عليهم من الواجبات والمسؤوليات العامة, ولا تمييز بينهم بسبب الدين أو المذهب أو اللغة أو الثروة أو الجنس أو النسب أو الآراء السياسية أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء القبلي أو الجهوي أو الأسري)), واستناداً لما سبق, فإن حق العمل يعد من بين الحقوق المدنية, وحق تكافؤ الفرص التي ذكرها النص كما جاء في حكم المادة (8) من ذات الاعلان على أنه ((تضمن الدولة تكافؤ الفرص, وتعمل على توفير المستوى المعيشي اللائق, وحق العمل والتعليم والرعاية الصحية والضمان الاجتماعي لكل مواطن, كما تكفل الدولة حق الملكية الفردية والخاصة, وتضمن الدولة عدالة توزيع الثروة الوطنية بين المواطنين وبين مختلف مدن ومناطق ليبيا)), وفي نفس الصدد وبالإشارة إلى مشروع الدستور الليبي, نجدد نص المادة (56) قد جاء بحكم عام يكفل حق العمل لكل مواطن بقولها ((لكل مواطن الحق في العمل, وتعمل الدولة على أن يكون في ظروف أمنة ولائقة, وللعامل الحق في اختيار نوعه وعدالة شروطه, مع ضمان الحقوق النقابية وتحرص الدولة على رفع قيمته, وفتح فرص للباحثين

1 سعيود زهرة . الاشخاص المعوقون بين القانون والواقع في الجزائر . مرجع سبقت الاشارة إلية, ص128.

2 نايف ابن الزرع – تأهيل المعاقين- دار الفكر للطباعة والنشر – ط2 – عمان – 2006 – ص46.

عنه))، وعلى العكس من ذلك جاء حكم المادة (60) من مشروع الدستور معدّاً لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دون ذكر لحق العمل صراحة، فنصت على أن ((تلتزم الدولة ضمان كافة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة صحياً واجتماعياً وتعليمياً وسياسياً واقتصادياً ورياضياً وترفيهياً وغيرها، وعلى قدم المساواة مع الاخرين، وتعمل الدولة على تهيئة المرافق العامة والخاصة، والبيئة المحيطة التي تمكنهم من الاندماج في المجتمع بصورة كاملة وفاعلة، وتتخذ الدولة التدابير الكافية اللازمة لتفعيل القوانين التي تضمن ذلك))، وبالرجوع قليلاً إلى العهد الملكي، وما احتواه دستور المملكة الليبية، يطالعنا نص المادة (11) والذي نقل حرفياً إلى نص المادة (6) من الاعلان الدستوري لسنة 2011 سالفة الذكر، والتي أشرنا إليها سابقاً، كما لا يفوتنا في هذا المقام التذكير بنص المادة (34) من الدستور الملكي، والتي جاء فيها أن ((العمل عنصر من العناصر الأساسية للحياة الاقتصادية، وهو مشمول بحماية الدولة، وحق لجميع الليبيين، ولكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل))، كما تجدر الإشارة إلى أن الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الأنسان الصادرة في 1988/6/12 باعتبارها وثيقة من الوثائق الدستورية نصت من خلال المادة (11) على أنه ((يضمن المجتمع الجماهيري حق العمل، فالعمل واجب وحق لكل فرد في حدود جهده بمفرده، أو شراكة مع آخرين، ولكل فرد الحق في اختيار العمل الذي يناسبه))، كما أن المادة 21 من ذات الوثيقة ذكرت أن ((أبناء المجتمع الجماهيري متساوون رجالاً ونساءً في كل ما هو إنساني)).

من خلال القراءة الأولية لنصوص الوثائق الدستورية المستهدفة بالبحث والتي تم التعرض إليها، يلاحظ أنها تستهدف الذكور دون الإناث، فهي تأتي بمفردات تدل على ذلك، فتخاطب الليبيين دون الليبيات، كما تذكر لفظ المواطن دون المواطنة، والعامل دون العاملة، وتخاطب الفرد المذكر، الأمر الذي يفضي إلى استبعاد عنصر الاناث، والذي يشكل نسبة لابأس بها من المجتمع، زد على ذلك أن ما تم استهدافه بالبحث من نصوص دستورية، لم تعالج مسألة حق المعاقين في العمل بصورة مباشرة، وذلك بعدم نصها صراحة على حق هذه الفئة في العمل، كما ورد في العديد من الدساتير المقارنة، بل ذكرت بأن حق العمل مكفول لكل مواطن، وفي هذا الإطار يمكن الاستئناس بما ورد في نص المادة 81 من الدستور المصري المؤكدة لضمان حق المعاق في العمل بنصها على أن ((تلتزم الدولة بضمان حقوق ذوي الاعاقة والأقزام صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم)).

وإذا كان الأمر كذلك بالنسبة لنصوص الوثائق الدستورية، فما هو الوضع بالنسبة لأحكام التشريعات العادية؟ وهذا ما سنبينه من خلال...

ثانياً:. النصوص القانونية المؤكدة لحق العمل في التشريعات العادية:.

لعل المبالغة في التكفل الكامل بحياة المعاق تجعل منه عنصراً غير فعالٍ في المجتمع، كما تكرس لديه روح الاتكالية والتبعية، لذا وجب إقحام المعاق للمشاركة في مجالات الحياة المختلفة[1]، وذلك من خلال الاعتراف لفئة المعاقين عموماً بضرورة ولوج غمار العمل، وإقرار حقهم فيه، وهذا لا يتأتى إلاّ من خلال نصوص قانونية تعترف لهم بهذا الحق، مثل هذه النصوص وردت في قانون علاقات العمل، وقوانين الضمان الاجتماعي، والقوانين المتعلقة بشؤون المعاقين، وفي هذا الإطار لابد من الإشارة إلى ما ورد بالفصل السادس من قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (595) لسنة 2010 بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 تحت بند تشغيل المعاقين نص المادة (87) والذي جاء فيه ((مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم (5) لسنة 1987 بشأن المعاقين تلتزم جهات العمل بتشغيل كل من اكتمل تدريبه وتأهيله بما يتناسب مع ما أهل له، مع تخصيص نسبة في ملاكاتها الوظيفية لتشغيل المعاقين لا تقل عن 5% من مجموع العاملين لديها، ويكون تعيينهم بدون امتحان))، بإمعان النظر في صياغة النص، يلاحظ أن صياغته جاءت في شكل أمر يخاطب جهات العمل العامة والخاصة

1 بهاء الدين جلال – دليل الاخصائي الاجتماعي للتعامل مع المعاقين دهنياً – دار العلوم للنشر والتوزيع – 2020 – ص7.

على حدٍ سواء بضرورة تخصيص نسب في الملاكات الوظيفية بها, وذلك لشغلها من قبل فئة المعاقين لا تقل عن 5% بعد اتمام عملية التدريب والتأهيل اللازمة كشرط لتعيينهم, واستثنى النص المعاقين من إجراء امتحان لشغل الوظيفة, بل يكفي إنهائه لعمليات التدريب والتأهيل, وهذا بطبيعة الحال فيه نوع من التسهيل عليهم[1], لأن غيرهم من الأسوياء, تشترط عليهم اللائحة ضرورة دخولهم الامتحان, حتى يتمكنوا من الحصول على فرصة عمل, ولم تكتف اللائحة بالامتحان, بل أكدت على أن شغل الوظائف لغير المعاقين يتم من خلال قوائم الناجحين في الامتحانات (المواد 62, 63) من اللائحة المذكورة, أما في قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 نجد ايضاً نص المادة (30) تحت بند ثانياً: الرعاية الصحية النوعية وبالتحديد الفقرة (ب) والتي جاء فيها ((تشمل الرعاية الصحية النوعية التي يقدمها الضمان الاجتماعي, إعادة تأهيل المرضى والمصابين لمنحهم فرصاً جديدة للعمل والانتاج, وذلك لإزالة آثار الإعاقة, أو تخفيفها لديهم, وبالعمل على تدريبهم على مهنهم أو حرفهم, أو مهن, أو حرف أخرى مناسبة))، وفي إطار القانون المتخصص في شؤون المعاقين, والأكثر اهتماماً بهم القانون رقم (5) لسنة 1987 بشأن المعاقين حيث يُعدُ قانوناً خاصاً بالنسبة لقانون علاقات العمل, وقانون الضمان الاجتماعي, فهو من أهم التشريعات التي تعني بفئة المعاقين, والتي تمكنهم من الوصول إلى حقوقهم بشكل أفضل[2], وعلى جميع المستويات, ولعّل ما يهمنا من الحقوق حق العمل والتشغيل, باعتباره محل بحثنا, ومن هذا المنطلق فإن المشرع, ومن خلال نصوص هذا القانون, حاول إلى حدٍ ما معالجة بعض نواحي القصور في سابقه, القانون رقم (3) لسنة 1981 بشأن المعاقين, فبعد أن جاء ببعض التعريفات الخاصة بالمعاقين في الباب الاول, استهل الباب الثاني منه بالمادة (4) مؤكداً من خلالها على حق المعاق في العمل, بالإضافة إلى المزايا والمنافع المقررة للمعاقين, وذلك من خلال الفقرة (و) من المادة المذكورة, كما أكد المشرع على حق المعاق بعد تأهيله والتحاقه بالعمل الحصول على منفعة, أو أكثر من المنافع المنصوص عليها في المادة (4) وذلك من خلال نص المادة (6), وفي نفس الصدد وحرصاً من المشرع على إلحاق الشخص المعاق بمهنة يرتزق منها, أكد على حقه في التأهيل, أو إعادة التأهيل بجميع أنواعه, الطبي, أو النفسي, أو الاجتماعي, أو التعليمي, أو المهني, وذلك من خلال نص المادة (17) ومن زاوية أخرى يطالعنا نص المادة (18) والذي حدَد المشرع من خلاله الفئات المستهدفة بالتأهيل, أو إعادة التأهيل ((يكون للأشخاص المعاقين الكبار, كما يكون للصغار الذين أنهوا مرحلة التعليم الأساسي, ولم يواصلوا تعليمهم, أو ثبت عدم قدرتهم على تلقي التعليم الأساسي))، والملاحظ على مسألة التأهيل التي تم التأكيد عليها في أكثر من مناسبة, أن المشرع يصبغها بصبغة الالزام, وهذا بطبيعة الحال يمثل تحولاً أساسياً في تعاطي بعض التشريعات مع مشكلة الإعاقة, فبالرغم من توافر شروط العيش الكريم لفئة المعاقين, وذلك من خلال تمتعهم بعديد المنافع والمزايا, إلاَ أن ذلك يجب ألاَ يكون وسيلة لركون المعاق عن المشاركة في الحياة العملية[3], وهذا ما حذا بالمشرع وجعله يولي التأهيل, وخاصة التأهيل المهني جانباً مهماً, حيث أفرد له نصوص المواد (19) التي تعطي هذا النوع من التأهيل صفة الوجوب والاجبار إذا توافرت شروطه, فنصت على أن ((يكون التأهيل المهني واجباً على المعاقين المشار إليهم في المادة السابقة, إذا توافر فيهم الشرطان التاليان:.

أ . أن يكون المعاق لائقاً صحياً لتلقي التأهيل.

ب . أن يكون دون الأربعين من عمره)).

---

1 أسماء سراج الدين هلال – تأهيل المعاقين – دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة – عمان – 2009 – ص154.

2 محمد الصقور – اهم الإنجازات التي تحققت في المرحلة الاولي للاستراتيجيات الوطنية للأشخاص المعاقين – 2007 – 2009 المؤتمر الوطني حولة الاستراتيجيات الوطنية للأشخاص المعوقين – 23 – 24 تشرين الثاني – عمان 2009 – ص21.

3 مهدي محمد القصاص – التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة في منتدى التجمع الوطني المعني للحقوق المعاق – المؤتمر العربي الثاني – الإعاقة الذهنية بين التخفيف والرعاية – أسيوط – 2004 – ص10.

ثم تابع المشرع حرصه على هذا النوع من التأهيل, فأسند مهمة القيام به ومتابعته لأجهزة مسؤولة تدير هذا النوع من التأهيل, وتشرف عليه, فجاء بحكم المادة (20) والتي نصت على أن ((تتولى اللجان الشعبية للخدمة العامة في البلديات تدريب المعاقين وتأهيلهم في مراكز التدريب المهني, وغيرها من المراكز والمعاهد المتخصصة, وذلك بالتنسيق مع اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي والجهات ذات العلاقة))، وفي ذات السياق, وعلى المستوى العملي, يؤكد المشرع على أن من تم تأهيله وتدريبه من المعاقين له حق الحصول على ما يناسبه من عمل, وألزم جهات العمل العامة والخاصة بتشغيلهم فنص في المادة (22) على أن ((للمعاق الذي اكتمل تدريبه وتأهيله الحق في العمل بما يتناسب وما أهل له, وتلتزم الوحدات الادارية, والشركات والمنشآت العامة بتخصيص نسبة في ملاكاتها الوظيفية لتشغيل المعاقين وتحدد هذه النسبة بقرار من اللجنة الشعبية العامة للخدمة العامة))، وقد أشرنا إلى نسبة التشغيل هذه, والتي حددتها اللائحة رقم 595 لسنة 2010 بنسبة 5% ومن زاوية أخرى, نرى حرص المشرع على نجاح المعاق في عمله فقرَر ضرورة الإشراف والمتابعة له فنص في المادة (23)على أن ((على اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية متابعة المعاق العامل طيلة مدة عمله وتشمل المتابعة مساعدته على التكيف مع العمل الذي وجه إليه, وتذليل المصاعب التي قد تواجهه فيه, والوقوف إلى جانبه في الدفاع عن مصالحه وحقوقه المشروعة الناجمة عن عمله)).

والجدير بالذكر أن المتتبع لنصوص القانون يدرك جيداً أن المشرع لا يكتف بإقرار حق المعاق في العمل, بل يذهب إلى أكثر من ذلك, ويضع في حسبانه أن عمل المعاق من الواجبات الملقاة على عاتقه, فإذا ما أخلَ بذلك جاز حرمانه من المنافع والمزايا المقررة له, فجاء بحكم المادة (32) التي تنص على أن ((يجوز حرمان المعاق من كل أو بعض المنافع المقررة بموجب هذا القانون, إذا امتنع عن الالتزام ببرامج التعليم, أو التأهيل, أو إعادة التأهيل, أو مباشرة العمل الذي يوجه إليه, أو الاستمرار فيه, بذون عدر مقبول, ويكون الحرمان بقرار مسبب من اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي بالبلدية)).

وإذا كان الأمر كذلك, فإن كل ما تعرضنا له من النصوص القانونية بالبحث والتحليل تؤكد بما لا يدع مجالا للشك, أن من حق فئة المعاقين كغيرهم من الأسوياء, حصولهم على فرص عمل تؤمن لهم ولأسرهم حياة كريمة, غير أن الواقع العملي يثبت عكس ذلك, فليس كل ما هو مسطر من نصوص قانونية يمكن تطبيقه واقعاً, فهناك الكثير من الصعوبات والعقبات, قد تقف حائلاً دون وصول أصحاب الحقوق إلى حقوقهم, وفئة المعاقين ليس بمنأى عن ذلك, إذ أن الواقع العملي يؤكد لنا أن ثمة صعوبات تعترض مسألة تشغيل وعمالة المعاقين, بل إن الأمر أحياناً يصل إلى حد الاستحالة, هذا ما نحاول استيضاحه من خلال الفرع الثاني:.

الفرع الثاني: . صعوبات تشغيل المعاقين في ليبيا.

مماَ لا شك فيه أن الوصول بالشخص المعاق إلى مرحلة التشغيل ليس بالأمر الهين والسهل, فكما هو الحال لا يخلو أمر من الأمور من صعوبات, أو وجود عراقيل ومثبطات, فمسألة تشغيل المعاق كما رأينا تتطلب تدريباً وتأهيلاً مناسباً وكافياً[1], قد يكلف الكثير من الوقت والجهد والمال, ولكن مع كل ذلك فإن النتائج الإيجابية التي تتحقق من وراء تمكين المعاق من فرصة عمل تفوق بكثير تكاليف تدريبه وتأهيله؛ نظراً لما تحققه مسألة تشغيل المعاق من دعم ودفع لعجلة الاقتصاد الوطني, غير أن الواقع العملي يكشف لنا أن مسألة تشغيل المعاق تعكس عديد الصعوبات, وقد نصل حتى إلى القول بأن هناك شبه استحالة لتحقيق هذه الغاية وذلك على النحو التالي:

أولاً:. الصعوبة في تحقيق نسبة التشغيل الموصي بها قانوناً:.

1 الزعمط, مرجع سبقت الاشارة إلية, ص190.

تنفيذاً لالتزامات الدولة الليبية وتعهداتها من خلال الانضمام إلى المعاهدات والاتفاقيات العربية منها والدولية, ومصادقتها عليها, وخاصة المتعلق منها بتشغيل وعمالة الأشخاص المعاقين, فأن التشريعات العليا والدنيا منها بالرغم من إقرارها لحق المعاق في العمل, إلاَ أنها لم تتعرض جميعها لبيان نسبة تشغيل المعاقين من الفئات العامة في القطاعين العام والخاص, اللهم إلاَ من خلال اللواح والقرارات, والتي لا ترقى إلى مرتبة القانون, والتي كما رأينا حددت نسبة تشغيل المعاقين من خلال المادة (87) من قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (595) لسنة 2010 بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 وهي نسبة يمكن أن يقال عنها أنها نسبة متواضعة, إذا ما قورنت بالعدد الفعلي لتعداد المعاقين المتزايد, خاصة في السنوات العشر الأخيرة, هذا من جانب, ومن جانب أخر فإن نسبة التشغيل المنصوص عليها والمحددة 5% لا يمكن أن تتحقق إلا بعد اكتمال عمليات التدريب والتأهيل التي تسبق التمكين, والذي اشترطه نص المادة المذكورة أضف إلى ذلك ضرورة تناسب الوظيفة المخصصة للمعاق مع عملية التدريب والتأهيل التي تمت, فإذا لم يكن هناك تناسب ما بين التأهيل والوظائف الشاغرة امتنع تشغيل المعاق, ناهيك عن أن القانون رقم (5) لسنة 1987 بشأن المعاقين, والذي أشارت إليه المادة (87) من اللائحة والتي حددت نسبة تشغيل المعاقين, اشترطت مراعاة أحكامه, ومن ضمن ما جاء فيه من أحكام نص المادة (19) التي أكدت على أن يكون التأهيل المهني واجباً على المعاقين إذا توافر فيهم شرطان:

الشرط الاول:. أن يكون المعاق لائقاً صحياً لتلقي التأهيل, وشرط اللياقة الصحية نادراً ما يتوافر لدى الأشخاص المعاقين, إذ لو توفر هذا الشرط لمَا كنا بصدد أشخاص معاقين.

الشرط الثاني:. أن يكون المعاق دون الاربعين من عمره, وهذا يعني أن من تجاوز هذه السن ليس له حق التأهيل, وبالتالي فهو من المحرومين من الحصول على فرصة عمل.

وفي ذات الاطار نفسه, نرى أن قانون المعاقين المشار إليه, ومن خلال المادة (21) يستبعد المعاقون المصابون بأمراض مزمنة من أي تأهيل أو اعادة تأهيل, وما أكثر هؤلاء من بين المعاقين الحاملين لأمراض السكري وأمراض ضغط الدم وأمراض الحساسية وغيرها, وبالتالي فهؤلاء فئة من المعاقين منعوا قانوناً من تمكنهم من العمل, كما لا ننسى أن قلة مراكز التأهيل والتدريب المهني, ونقص الكوادر البشرية المهنية والمدربة للعمل على تدريب المعاق, قد تشكل هي الأخرى صعوبة وعائقاً في طريق المعاق الباحث عن العمل[1], وبالانتقال إلى قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 والبحث فيه, نجد الفقرة الثالثة من المادة (8) قد تكون أيضاً من الصعوبات التي تواجه حصول المعاق على فرصة عمل, فقد نصت على أنه ((لا يجوز التوظيف أو التعاقد مع أي عامل ما لم يكن مسجلاً بسجلات الباحثين عن العمل بأحد مكاتب التشغيل, وحاصلاً على بطاقة باحث عن عمل سارية المفعول)), بما يعني أن المعاق كغيره من الباحثين عن عمل, عليه أن يدرج اسمه في سجلات الباحثين, ويلزمه أيضاً الحصول على بطاقة باحث, ملزم بتجديدها كلما انتهت صلاحيتها, كما لا يفوتنا التنبيه على أن عدم توافر الظروف البيئية من طرق ومباني ومرافق عامة غير مناسبة ولا تتماشى مع حاجة المعاق, من الأسباب الوجيهة في صعوبة تشغيله, وإذا كان الأمر كذلك, فكما رأينا أن هناك العديد من الصعوبات التي تحول دون حصول المعاق على فرصة عمل, فإن غياب عنصر الجزاء والعقاب حال مخالفة أحكام تشغيل هذه الفئة, قد يزيد الطين بلَة, ويؤدي الى تهاون جهات العمل في قبول المعاقين كعاملين لديها, وهذا ما يتم بيانه من خلال.

ثانياً:. عدم اقتران مخالفة أحكام التشغيل بالعقوبات والجزاءات.

ممَا لاشك فيه أن المشرع حين يقر نصوص القوانين, لم يقرها لمجرد الترف والتسلية, أو لمجرد القراءة والاطلاع عليها, بل يقرها قاصداً من وراء ذلك تنظيم العلاقة ما بين الاشخاص الطبيعيين فيما بينهم, وما بينهم وبين الاشخاص الاعتباريين بما فيهم

1 أحلام رجب عبد الغفار – تربية المتخلفين عقلياً – دار الفجر للنشر والتوزيع – القاهرة – 2003 – ص29.

الدولة, حيث يقرر من خلال هذه النصوص القانونية المسؤولية بنوعيها المدنية والجنائية, وتأسيساً على ذلك, نجد المشرع في المسؤولية الجنائية يقرر عقوبات للجنايات وأخرى للجنح وثالثة للمخالفات وفي مجال المسؤولة المدنية سواءً كانت تقصيرية أو عقدية, يعززها المشرع هي الأخرى بعقوبات كالغرامة التهديدية والتعويض وغيرها.

غير أن نصوص القوانين التي تناولناها بالبحث في مجال التشغيل بالنسبة لفئة المعاقين, وعلى مختلف مستوياتها وحيث ما وردت, لم نر أثراً لعقوبة أو جزاء قانوني يمكن تسليطه على جهة العمل التي تخالف الأحكام التي تقرر حق المعاق في العمل, أو حتى في حالة عدم التقيد والعمل بالنصوص القانونية الموجبة لذلك, ناهيك عن عدم التزام جهات العمل بتشغيل النسبة الموصي بها قانوناً لفئة المعاقين, ومن البديهي أن انعدام الجزاء والعقاب يؤدي بلا شك إلى تهاون جهات العمل العامة منها والخاصة, وعدم الالتفات إلى تشغيل المعاقين[1].

وبالانتهاء من الحديث عن الصعوبات التي تعيق مسألة تشغيل وعمالة المعاقين نصل إلى خاتمة البحث.

الخاتمة

لا مناص من القول بأن مشكلة الإعاقة من أعقد المشاكل التي تواجه المجتمعات البشرية, فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من وجود فئة المعاقين من بين أفراده, فلا منأى للإنسان عنها, فحتى وإن تخطاها في مرحلة الولادة, فقد تلحق به في أي مرحلة من مراحل عمره, لذا كان موضوع الاعاقة من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير على المستويين الدولي والاقليمي, وما يؤكد ذلك صدور العديد من الاتفاقيات و المواثيق والعهود والاعلانات المعنية بهذا الشأن, فلقد أصبحت قضية الاهتمام بالأشخاص المعاقين, وتمكينهم من التمتع بمختلف حقوقهم دليل على تحضر المجتمع وعلامة على وصول الدولة إلى درجات الرقي, ونعتها بدولة الحق والقانون فالاهتمام بالمعاقين وتحسين أوضاعهم لايتم من خلال الكم الهائل من المؤسسات الخاصة بهم فحسب, بل يتطلب بالإضافة إلى ذلك تغيير ثقافة المجتمع , ورفع مستوى الأفراد فيه, بغية الوصول إلى معرفة كل شخص فيه لدوره, وحدود مسؤولياته تجاه هذه الفئة في المجتمع, وليصل كل فرد في المجتمع إلى مستوى الكيفية التي يتم التعامل بها مع المعاقين ورعايتهم, وحتى التكفل بهم لبلوغ درجة الاعتماد على أنفسهم, ومن هذا المنطلق فأن تحسين أوضاع المعاقين يتطلب وعي المجتمع أفراداً ومسؤولين, بضرورة تمتع المعاق بكافة حقوقه, والتي من بينها وأهمها حق العمل, فعملية إدماج المعاقين في الحياة العملية أو تهميشهم, لا شك أنه من السلوكيات الاجتماعية, فهذه الفئة من المجتمع ليست بحاجة إلى من ينظر إليهم بعين الرحمة والعطف, وإظهار شعور الشفقة عليهم, بل بالعكس من ذلك, فهم بحاجة لمن ينظر اليهم بأنهم أفراد أسوياء كغيرهم, لهم حاجاتهم ومشاكلهم الخاصة.

وإذا كان الأمر كذلك، فإن البحث في موضوع تشغيل المعاقين قد أفضى إلى مجموعة من التوصيات لعلها تساهم في زيادة فرص العمل للمعاقين، وتساهم إلى حدٍ ما في إزالة الصعوبات والعقبات التي تواجه عملية التشغيل.

التوصيات

1- مراجعة نصوص قانون المعاقين رقم (5) لسنة 1987 باعتباره قد صدر قبل صدور الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، حتى تكون نصوصه منسجمة مع بنود الاتفاقية.
2- ضرورة إصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (5) لسنة 1987 بشأن المعاقين.
3- تطوير التشريعات العامة والخاصة، وتعديلها بما يضمن حق المعاق في الحياة والدمج والمساواة مع بقية أفراد مجتمعه.
4- ضرورة توجه القوانين والنصوص المتعلقة بالمعاقين نحو الحقوق أكثر من توجهها نحو الرعاية.

1 اقبال إبراهيم مخلوف – الرعاية الاجتماعية وخدمات المعاقين – دار المعرفة الجامعية الإسكندرية – 1991 – ص99–100.

5- تطعيم منظومة تشريعات المعاقين بنصوص صَارمة، خاصة المتعلقة منها بأحكام التشغيل, مع احتوائها لعقوبات وجزاءات حال مخالفة هذه الأحكام.

6- فرض غرامات مالية على جهات العمل غير الملتزمة بتشغيل الأشخاص المعاقين، وعلى العكس من ذلك منح حوافز وتسهيلات لجهات العمل الملتزمة.

7- السهر على التطبيق العام للقوانين والنصوص الملزمة لجهات العمل والمصالح العامة بتشغيل المعاقين دون تمييز.

8- الابتعاد والتخلي عن النهج القائم على الاحسان للأشخاص المعاقين وإفساح المجال للنهج القائم والمرتكز على الحقوق.

9- رسم خطة شاملة لتأسيس وإدارة مراكز التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل وتدريب القائمين عليها لاكتسابهم الخبرة والمقدرة على التعامل مع المعاقين.

10-يجب أن تنتشر الخدمات التي تسهل على المعاقين، وخاصة التي تقدمها معاهد ومراكز التدريب والتأهيل, لتشمل كافة التراب الليبي, وعدم اقتصارها على المدن, وحرمان القرى والارياف منها.

11-العمل على إعداد نظم لجمع البيانات والمعلومات عن المعاقين، وإعداد إحصائيات موثوقة للاعتماد عليها في اتخاد القرارات المناسبة.

12-باعتبار المرأة تحتل نصف المجتمع فعلى المشرع عند اقراره للنصوص المتعلقة بالمعاقين الاشارة إلى النساء المعاقات، وعدم الاقتصار على ذكر المعاقين الذكور.

المصادر والمراجع

أولاً: . الكتب

1-اقبال إبراهيم مخلوف – الرعاية الاجتماعية وخدمات المعاقين – دار المعرفة الجامعية – الإسكندرية – 1991.

2-أحلام رجب عبد الغفار – تربية المتخلفين عقلياً – دار الفجر للنشر والتوزيع – القاهرة – 2003.

3-أسماء سراج الدين هلال – تأهيل المعاقين – دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة – عمان – 2009.

4-ابراهيم عبد الهادي المليجي . الممارسة المهنية في المجال الطبي والتأهيلي . المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع . مصر . 1997.

5-بهاء الدين جلال – دليل الاخصائي الاجتماعي للتعامل مع المعاقين ذهنياً – دار العلوم للنشر والتوزيع – 2010.

6-رفيق حامد زايد الشمري . حقوق دوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لأحكام القانون الدولي العام – دار الفكر الجامعي, الطبعة الأولى, الاسكندرية 2001.

7-سعيود زهرة . الاشخاص المعوقون بين القانون والواقع في الجزائر . دار الخلدونية . الجزائر . 2017.

8-عدنان الاسمر – تأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة – دار الفكر للنشر الاردن, 2005.

9-عمر حفص فرحاني . آدم بلقاسم قبي . بدر الدين محمد شبل . آليات الحماية الدولية لحقوق الأنسان وحرياته الأساسية, دراسة في أجهزة الحماية العالمية والاقليمية وإجراءاتها . دار الثقافة للنشر والتوزيع والاعلان الاردن, الطبعة الاولى, 2011.

10-محمد الصقور – اهم الإنجازات التي تحققت في المرحلة الاولي للاستراتيجيات الوطنية للأشخاص المعاقين 2009/2007 – المؤتمر الوطني حولة الاستراتيجيات الوطنية للأشخاص المعوقين – 24/23 – تشرين الثاني – عمان – 2009.

11-مدحت محمد ابو النصر . الاعاقة والمعاق . رؤية حديثة . المجموعة العربية للتدريب والنشر, القاهرة, 2012.

12–مهدي محمد القصاص – التمكين الاجتماعي لذوى الاحتياجات الخاصة في منتدي التجمع الوطني المعني بالحقوق المعاق – المؤتمر العربي الثاني – الإعاقة الذهنية بين التخفيف والرعاية – أسيوط – 2004.
13–مصطفى نوري القمش . الاعاقة العقلية . النظرية والممارسة . دار المسيرة للنشر والتوزيع, عمان, الطبعة الأولى, 2011.
14–نايف ابن الزرع – تأهيل المعاقين – دار الفكر للطباعة والنشر – ط2 – عمان – 2006.
15–وسيم حسام الدين الأحمد . الحماية القانونية لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة . منشورات الحلبي بيروت . الطبعة الأولى 2011.
16–يوسف الزعمط . التأهيل المهني للمعاقين . دار الفكر للطباعة والنشر عمان, 2000.

ثانياً: البحوث:

1–أزهار صبر كاظم, وليد كاظم حسين . الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة, مجلة لا رك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية . جامعة واسط, بغداد, العدد 35 2019.
2–صوفي جميل . أوضاع المعوقين في المملكة العربية السعودية وبرامج الخدمات المتوفرة . مؤتمر حول قدرات واحتياجات المعوقين في منظمة الاسكوا . عمان, الاردن, 1989.

ثالثاً: القوانين:

1–الاعلان الدستوري لسنة 2011.
2–دستور المملكة الليبية.
3–الوثيقة الخضراء الكبرى للحقوق الانسان.
4–مسودة الدستور الليبي لسنة 2017.
5–قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980.
6–قانون المعاقين رقم (5) لسنة 1987 بشأن المعاقين, دستور المملكة الليبية.
7–قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010, الاعلان الدستوري لسنة 2011,
8–مسودة الدستور الليبي 2017 قانون علاقات العمل.
9–قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل, الجريدة الرسمية العدد 17 1990 الجزائر.
10–قانون رقم 09.02 بشأن حماية المعاقين وترقية حقوقهم الجريدة الرسمية العدد 34, مايو 2002, الجزائري.